

## **Bijlage 1** bij raadsvoorstel 30 mei 2016 inzake CAR-UWO.

Hieronder treft u de wijzigingen van car-uwo aan die tussen 19-11-2015 t/m 23-3-2016 van LOGA zijn ontvangen.

### **1. Circulaires 19-11-2015 en 2-12-2015 (herziening tekst car-uwo i.v.m. herziening hoofdstuk 3)**

Deze wijzigingen gaan in per 1-1-2016.

De invoering van het nieuwe beloningshoofdstuk 3 was al geregeld. De invoering betekent dat lokale bezoldigingsverordeningen zijn opgeheven en dat we voortaan spreken van *Salaris en toegekende salaristoelagen*.

In het hoofdstuk zijn “kanbepalingen” en “bandbreedtebepalingen” opgenomen die de gemeente nog enige vrijheid bieden om op lokaal niveau verder in te vullen.

De circularies van 19-11-2015 en 2-12-2015 zetten de puntjes op de i en zorgen ervoor dat het oude begrip *bezoldiging* op diverse plaatsen in de car-uwo wordt vervangen. **Het gaat om technische wijzigingen.** In de circularies wordt ook het oude begrip *betrekking of dienstbetrekking* vervangen door “functie”.

### **2. Circulaire 29-1-2016 (aanpassing verplaatsingskostenregeling verhuisplichtige ambtenaren)**

Deze wijzigingen gaan in per 1-1-2016.

Het LOGA (Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden) indiceert jaarlijks de maximumbedragen van de verplaatsingskosten voor verhuisplichtige ambtenaren. Het bedrag voor de inrichting van de woning wordt **maximaal € 6.209,70** (was in 2015 maximaal € 6.149,43) + verplaatsing van de inboedel + eventuele dubbele woonlasten (artikel 18:1:5 CAR-UWO).

PS. In artikel 2 van onze lokale verhuiskostenregeling 2014 is een koppeling met artikel 18:1:5 vastgelegd, waardoor de nieuwe bedragen ook gelden voor onze medewerkers die op enig moment besluiten naar de gemeente Haren te verhuizen.

### **3. Circulaire 19-2-2016 (Wet flexibel werken en Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd)**

Deze wijzigingen gaan in per 1-1-2016.

#### *Wet flexibel werken*

Onder deze wet is het mogelijk geworden een verzoek te doen tot aanpassing van de werktijden en de arbeidsplaats. De wet vermeldt hoe dergelijke verzoeken (procedureel) dienen te worden behandeld. Het was al mogelijk een verzoek te doen tot aanpassing van de arbeidsduur.

#### *Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd*

Deze wet regelt bijvoorbeeld dat een medewerker die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt en die ziek is, 13 weken recht heeft op loondoorbetaling alvorens ontslag kan volgen. Mogelijk wordt deze periode in 2018 teruggebracht naar 6 weken.

Bij een reorganisatie die leidt tot verlies van arbeidsplaatsen zal eerst afscheid worden genomen van medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. Overigens kunnen partijen zonder opgaaf van reden afscheid van elkaar nemen met een opzegtermijn van één maand.

### **4. Circulaire 22-2-2016 (herstel technische onvolkomenheden car-uwo)**

Deze wijzigingen gaan in per 1-4-2016.

Technische aanpassingen van car-uwo als gevolg van het nieuwe hoofdstuk 3, de afschaffing van de FPU- en FLO-regeling (vroegpensioen), de Wet flexibel werken.

## **5. Circulaire 23-3-2016 (aandachtspunten i.v.m. nieuw hoofdstuk 3)**

Deze wijzigingen gaan in op 1-1-2016.

De Toelage Overgangsrecht (TOR) voorkomt dat medewerkers er na invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 (beloning) op achteruit zouden gaan. In Haren is niemand er op achteruit gegaan.

De wijzigingen van car-uwo voorzien er nu in dat de TOR gaat behoren tot de grondslag voor de bovenwettelijke uitkeringen (aanpassing hoofdstuk 10d). De TOR wordt overigens altijd voor 100% uitbetaald, ook bij ziekte en opname van verlof.

Er zijn gemeenten die medewerkers een pensioengratificatie verstrekken. Dit komt in Haren niet voor. Dit kan op grond van art. 3:20 ook na 1-1-2016 worden gerealiseerd voor die gemeenten. De zogenoemde "kan-bepaling".

## **6. Circulaire 7-4-16 (wijziging salarisbedragen Cao Gemeenten 2016-2017)**

Deze wijzigingen gaan in per 1-1-16 en 1-1-17.

De Cao Gemeenten die op 1-1-16 van kracht is geworden hebben geresulteerd in wijzigingen van de gemeentelijke salarisbedragen per 1-1-16 en per 1-1-17. Daarin is een generieke salarismutatie overeengekomen van 3,0 % per 1-1-16 en 0,4 % per 1-1-17.

Op grond van de statuten van de VNG en het reglement van het College voor Arbeidszaken zijn gemeenten gehouden om uitvoering te geven aan de in het LOGA overeengekomen car-uwo bepalingen en de nadien overeengekomen wijzigingen daarvan.

Op grond van artikel 125 Ambtenarenwet en artikel 160 Gemeentewet is het college verplicht, respectievelijk bevoegd, voor gemeenteambtenaren een lokale arbeidsvoorwaarden- en rechtspositieregeling vast te stellen in de vorm van een algemeen verbindend voorschrift. Op grond van artikel 107<sup>e</sup> Gemeentewet heeft de raad deze bevoegdheid voor de griffie.

De gemeentelijke rechtspositieregeling is een algemeen verbindend voorschrift. Artikel 139 Gemeentewet bepaalt dat besluiten, die algemeen verbindende voorschriften inhouden, pas verbinden wanneer zij op de juiste manier zijn bekendgemaakt. Sinds 1 januari 2014 dient dit te geschieden door vermelding in een elektronisch en algemeen toegankelijk gemeenteblad, overeenkomstig de "Regeling elektronische bekendmaking en beschikbaarstelling regelgeving decentrale overheden".